

第2章

負の連鎖から脱却するカギ

1. 負の連鎖を繰り返していないか

Q あなたの現場では、以下のような事態が発生していないだろうか？

- 「言われたことしかやらない」傾向がある
- 「工夫すること」や「考える」ことが少ない
- 「注意を促して」も同じような失敗を繰り返す
- 「嫌々」仕事をしている傾向が強い
- 「やる気」を出している人が少ない



Point

★該当する場面が多ければ多いほど、現場では「負の連鎖」の組織土壌が整っていると言える。

★今、「品質改善」「QCサークル」「ヒヤリハット運動」「チェックシート強化運動」などの組織的改善活動を展開しているものの、限界を感じているとすれば「負の連鎖」が始まっているのかも知れない。

★現場で働いている人間に関心を持って「動機づけ」できる施策を立てることが必要。

★いつのまにか形骸化して惰性になっている活動が結構多く存在する。「企業の意志」だけで実施しようとして「社員の意志」を伴っていないために、膨大なムダなコストを繰り返しかけてしまっているのである。

1. 負の連鎖を繰り返していないか

こんな場面を抱えていないだろうか？

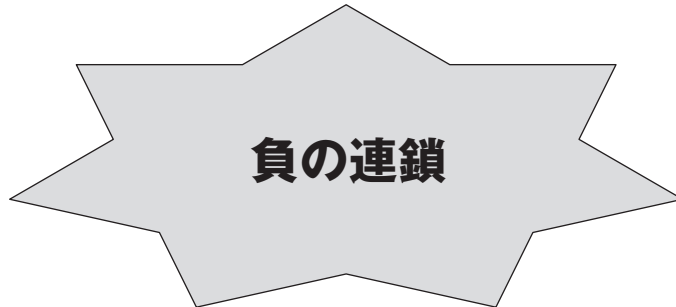
人間なら誰でも起こし得るミスが原因で大きなトラブルが発生

- 何度も見逃される警告やチェック漏れ。失敗経験を活かしきれない現実
- 失敗の原因は、いとも簡単なことであることが多い



なぜ、失敗は繰り返されるのか？

あなたの組織では「負の連鎖」を繰り返しているのかもしれない



☆「負の連鎖」から抜け出す
 ➔「人間」に関心を持った施策
 ☆トップが「人間重視の組織的な改善活動」を決意する

操作の誤り、思い込みなど人間なら誰でも起こし得るミスが原因で、突然、トラブルに見舞われることがある。残念なことに、何度も警告が見逃されてしまい、失敗経験を活かしきれない現場が多くある。さらに失敗の原因を分析してみると、いとも簡単なことが原因であることが多い。では、なぜ失敗は繰り返されてしまうのだろうか。

企業は組織的改善活動の推進部門を設け、改善活動の啓蒙に力を入れ、eラーニングの開発、従業員への品質教育、表彰制度など、膨大なコストをかけて組織的改善活動を推進している。

毎年、改善活動の集大成として、全社員が参加する「成果発表会」を開催し、「スローガンやポスター」「論文」などのコンテストを実施し、顕著な活動を表彰する。しかし、現場では、社員がため息をつきながらeラーニングを受講し、「成果発表会」のための形だけの活動に終始し、改善提案件数を増やすだけの活動に陥り、マンネリ化してしまっているのかもしれない。

そのような状況に推進部門も気づいているにもかかわらず、具体的な方法論が見えずに、毎年、「表彰審査」や「成果発表会」などの活動を事務的に繰り返している。筆者も時折、形だけの講演を依頼されるケースもある。

今、組織的改善活動を展開していて、限界を感じているとすれば「負の連鎖」が始まっているのかもしれない。経営層は「社長の顔色を見て」「迎合した意見だけを言う」ことに終始していないだろうか。組織的改善活動は現場だけの活動ではない。企業経営に携わる経営層は、自ら「自己啓発」を怠らずに、現場で働いている従業員に関心を持ち、現場の声をもっと聴き、現場と一体になった改善活動を開始しなければならないのである。

今こそ企業のトップ自らが決意し、「人間を重視した組織的な改善活動」を開始し、経営層ならびに社員を「動機づけ」して、「負の連鎖」から抜け出す必要があるのではないかと考える。